

อิทธิพลของพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน
ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครู*

The effect of empowering leadership behavior, self-efficacy, work engagement,
job satisfaction on teacher's job performance

ยุวรี ผลพันธิ (Yuwaree Polpanthin)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู 2) พัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของครู 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของครู ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 934 คน ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6 ท่าน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลการตรวจสอบความตรงของโมเดลด้วยโปรแกรมลิสเรล (LISREL) และวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2) ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีค่า $\chi^2 = 87.134$, $df=70$, $p=0.080$, $GFI=0.990$, $AGFI=0.975$, $RMR=0.008$, $RMSEA=0.016$ ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 69.1 และ 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครูสูงสุด ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพันในงาน ตัวแปรพฤติกรรมการนำแบบให้พลังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยส่งผ่านความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และความยึดมั่นผูกพันในงาน และความเชื่อในประสิทธิภาพของตนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

คำสำคัญ : พฤติกรรมการนำแบบให้พลัง, ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน, ความยึดมั่นผูกพันในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ผลการปฏิบัติงานของครู

* เผยแพร่ผลงานวิจัย

** อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Lecturer of Educational Foundation, Faculty of Education, Silpakorn University

E-mail: Polpanthin_y@silpakorn.edu

Abstract

The purposes of the research were 1) to synthesis factors of teacher's job performance 2) to develop and validate the causal model of teacher's job performance effecting by empowering leadership behavior, self-efficacy, work engagement and job satisfaction and 3) to analyze the direct effect and indirect effect of self-efficacy, work engagement and job satisfaction in a teacher's job performance model. Sample consisted of 934 primary and secondary teachers in public schools using multi-stage random sampling and 6 key informants. Data were collected using questionnaires and interviews guideline. Analyzed using LISREL to validate the causal model, and using content analysis for the interview.

The findings revealed that 1) the factors of teacher's job performance consist of instruction, management classroom and learning environment, role model and interpersonal skill. 2) the model fit statistics were $\chi^2 = 87.134$, $df=70$, $p=0.080$, $GFI=0.990$, $AGFI=0.975$, $RMR=0.008$, $RMSEA=0.016$. It could accounted for 69.1 percent of teacher's job performance. 3) the most direct effecting of teacher's job performance model was self efficacy, the second was work engagement. Whereas empowering leadership behavior had indirect effecting on teacher's job performance by self efficacy and work engagement. And self efficacy had indirect effecting on teacher's job performance by work engagement.

Keywords : empowering leadership behavior, self-efficacy, work engagement, job satisfaction , teacher's job performance

บทนำ

ผลการปฏิบัติงานของครูที่มีประสิทธิภาพเป็นส่วนสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษา ตลอดจนผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี (Akiri & Ugborugbo, 2009; Eberts et al., 2002; Darling-Hammond, 2000) ซึ่งคุณภาพการสอนที่สูงเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและเป็นการลดช่องว่างของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ชีวิตประจำวันของครูไม่เพียงต้องรับมือกับความรับผิดชอบในการสอนและพฤติกรรมที่ไม่เรียบร้อย และการขาดแรงจูงใจในการเรียนของนักเรียนเท่านั้น แต่รวมถึงภาระงานที่หนักของครูด้วย (Hargreaves, 1994; Dworkin, Saha & Hill, 2003) จึงเป็นเรื่องยากที่ครูจะสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นการส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุนครูโดยการศึกษาเหตุและปัจจัยที่จะช่วยนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นจึงมีความสำคัญ สามารถช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์กรทุกองค์การด้วยความผูกพันนั้นมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในภาพรวมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อพิจารณาองค์การทางการศึกษาแล้วสามารถกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อ

องค์การของครุ นั้นส่งผลให้ตัวครูและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกันกับทุกองค์การทั้งนี้การสร้างความผูกพันดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างคนในองค์การที่มีบทบาทสำคัญนั้นคือผู้บริหารหรือผู้นำ (Meyer & Allen, 1997; Nguni et al., 2006; Ross & Gray, 2006 อ้างถึงใน Hupia & Devos, 2010) การปฏิบัติของผู้นำที่มีการกระจายอำนาจ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีการร่วมมือร่วมใจทำงานเป็นทีม และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่แตกต่างกันนั้น มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Hupia & Devos, 2010) การให้พลังกับผูปฏิบัติงานนั้นนอกจากจะเป็นการคาดหวังถึงการเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (higher level of subordinate performance) แล้วยังมีผลต่อทัศนคติของผู้ตามดังเช่นความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น (higher job satisfaction) อีกด้วย (Vecchio et al., 2010)

นอกจากพฤติกรรมการนำแบบให้พลังแล้วจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมายังพบว่าความเชื่อในประสิทธิภาพของตน (Olayiwola, 2011a; Olayiwola, 2011b; Borgogni, 2010) ความพึงพอใจงาน (Olayiwola, 2011; Borgogni, 2010; Riketta, 2008) และความยึดมั่นผูกพันในงาน (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Shimazu et al., 2012) มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครู อธิบายได้ด้วยทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของ Kanter (Kanter's theory of power structure) อันเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการให้พลังกับผูปฏิบัติงานที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีอำนาจมากพอจะสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการและสามารถให้พลังกับบุคคลอื่นในองค์การทำให้บุคคลกรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อลูกจ้างได้รับพลังในการทำงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นรายบุคคล ได้แก่ การเพิ่มความเชื่อในประสิทธิภาพของตน (increased self efficacy) การมีแรงจูงใจที่สูงขึ้น (high motivation) การเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (increased organizational commitment) การลดระดับความเหนื่อยหน่าย (lowered burnout level) และการเพิ่มความพึงพอใจในงาน (increased job satisfaction) จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงเชื่อว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมการนำแบบให้พลังจะเพิ่มความเชื่อในประสิทธิภาพของตนของผู้ตามและส่งผลต่อไปยังผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูได้

นอกจากตัวแปรข้างต้นแล้วความยึดมั่นผูกพันในงานก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎี Job Demands–Resources theory ดังที่ Bakker & Demerouti (2008 อ้างถึงใน Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014) ได้กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในงานมีทรัพยากรของงาน (job resource) และทรัพยากรส่วนบุคคล (personal resource) เป็นตัวขับเคลื่อน โดยทรัพยากรของงานจะมีบทบาทเป็นแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เพราะเป็นสิ่งที่ผลักดันการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของครู และยังมีบทบาทเป็นแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) เมื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรของงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่สอน การสนับสนุนทางสังคม การสอนโดยผู้บริการ และการให้ผลการปฏิบัติงานย้อนกลับ ซึ่งทรัพยากรของงานจะสูงก็ต่อเมื่อภาระงานสูง (job demand) ภาระงานเกี่ยวข้องกับความกดดันในการทำงาน อารมณ์ จิตใจ และความต้องการทางกายภาพที่เกี่ยวกับงาน ส่วนทรัพยากรบุคคลเป็นแรงจูงใจภายในที่เกี่ยวข้องกับการมองโลกในแง่ดี ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยืดหยุ่น ความภาคภูมิใจในตนเองของครู ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก ซึ่งทรัพยากร

ของงานและทรัพยากรส่วนบุคคลมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่จูงใจให้ครูมีความยึดมั่นผูกพันในงานมากหรือน้อยซึ่งส่งผลต่อไปยังผลการปฏิบัติงานของครู

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุ อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อมที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

คำถามวิจัย

1. องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วยองค์ประกอบใดบ้าง
2. โมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของครู ที่ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการนำแบบให้พลังความยึดมั่นผูกพันในงาน ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และความพึงพอใจในงานของครู มีความตรงหรือไม่อย่างไร
3. อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของพฤติกรรมการนำแบบให้พลังความยึดมั่นผูกพันในงาน ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และความพึงพอใจในงานของครู ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของครู
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานของครูในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครู
2. ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมการนำแบบให้พลัง
3. ตัวแปรส่งผ่าน ได้แก่ 3.1) ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน 3.2) ความยึดมั่นผูกพันในงาน และ 3.3) ความพึงพอใจงาน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 934 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 หน่วยการสุ่ม คือ จังหวัด ผู้วิจัยสุ่มจังหวัดจาก 5 ภูมิภาค ภูมิภาคละ 3 จังหวัด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 15 จังหวัด ขั้นที่ 2 หน่วยการสุ่ม คือ โรงเรียน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified

random sampling) ตามขนาดและระดับของโรงเรียน และชั้นที่ 3 หน่วยการสุ่ม คือ ครู สุ่มครูในโรงเรียนที่ได้จากชั้นที่ 2

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2557 ถึงภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู และแนวทางการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ประเด็นเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน สถานภาพครู กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ประเภทของโรงเรียน ขนาดโรงเรียน และภูมิภาค

ตอนที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง จำนวน 17 ข้อ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน จำนวน 24 ข้อ ความยึดมั่นผูกพันในงาน จำนวน 17 ข้อ และความพึงพอใจในงาน จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ และ

ตอนที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสร้างข้อรายการผลการปฏิบัติงานของครูโดยอาศัยแนวคิดและองค์ประกอบจากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การจัดการชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 24 ข้อแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ รวมถึงแนวทางการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่าค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามของตัวแปรพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าอยู่ระหว่าง .667 ถึง 1.000

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครู กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 34 คน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .921 ถึง .959 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครู กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 934 คน พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .936 ถึง .951

การเก็บรวบรวมข้อมูลและอัตราการตอบกลับ

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนตัวอย่างทั้งหมด รวมทั้งสิ้น 2,400 ฉบับ รวมแบบสอบถามที่ได้กลับคืนจำนวน 948 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 39.50 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยจึงคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิจัยพบว่ามีแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลไม่ครบ จำนวน 14 ฉบับ ดังนั้นจึงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ในการวิจัยจำนวน 934 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 38.92 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของอิทธิพลของพฤติกรรมการนำเสนอให้พลังความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครู

ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการสอน องค์ประกอบด้านการจัดการชั้นเรียน องค์ประกอบด้านความมีระเบียบวินัย และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ผลการพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงาน ที่ได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการนำเสนอให้พลัง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และความพึงพอใจในงานของครู

ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลตามกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 87.134$, $df=70$, $p=0.080$, $GFI=0.990$, $AGFI=0.975$, $RMR=0.008$, $RMSEA=0.016$) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R-SQUARE) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝง โดยตัวแปรพฤติกรรมการนำเสนอให้พลังสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 28.5, 52.0, 89.8 และ 69.1 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของความยึดมั่นผูกพันในงาน ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และความพึงพอใจในงานของครู ในโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครูสูงสุด คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพันในงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .697 และ .192 ตามลำดับ นอกจากนี้พฤติกรรมการนำเสนอให้พลังมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .456 โดยส่งผ่านความเชื่อในประสิทธิภาพของตน และความยึดมั่นผูกพันในงาน แต่พบว่าพฤติกรรมการนำเสนอให้พลังและความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .118 โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน

ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของครู คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน รองลงมาคือพฤติกรรมการนำเสนอให้พลัง ความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .815, .446, .192 และ -.009 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพันในงาน พฤติกรรมการนำเสนอให้พลัง และความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .697, .192, -.010 และ -.009 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการ

ปฏิบัติงานสูงสุด คือ พฤติกรรมการนำแบบให้พลัง รองลงมาคือความเชื่อในประสิทธิภาพของตน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ .456 และ .118 ตามลำดับ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่อในประสิทธิภาพของตนสูงสุด คือ พฤติกรรมการนำแบบให้พลังโดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .534 ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในงานสูงสุด คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน รองลงมาคือพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .651 และ .118 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจงานสูงสุด คือ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน รองลงมาคือพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .814 และ .216 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรผล	SE			ENG			JS			JP		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
EMP	0.53 4**	-	0.53 4**	0.46 6**	0.34 8**	0.11 8**	0.65 1**	0.43 5**	0.21 6**	0.44 6**	0.45 6**	- 0.01 0
	(0.03 3)	-	(0.03 3)	(0.03 3)	(0.02 7)	(0.03 3)	(0.04 0)	(0.03 4)	(0.03 5)	(0.03 6)	(0.05 7)	(0.05 6)
SE				0.65 1**	-	0.65 1**	0.81 4**	-	0.81 4**	0.81 5**	0.11 8**	0.69 7**
				(0.03 5)	-	(0.03 5)	(0.04 1)	-	(0.04 1)	(0.03 9)	(0.19 5)	(0.20 7)
ENG										0.19 2**	-	0.19 2**
										(0.03 9)	-	(0.03 9)
JS										-	-	-
										0.00 9		0.00 9
										(0.22 9)	-	(0.22 9)

ค่าสถิติ

Chi-square= 87.134 df=70 p= .080 GFI= .990 AGFI= .975 RMR= .008 RMSEA= .016

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรผล	SE			ENG			JS			JP		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ตัวแปร	EMP1	EMP2		EMP3	EMP4	EMP5	EMP6	SE1		SE2		SE3
ความเที่ยง												
(R2)	0.476	0.519		0.738	0.694	0.791	0.758	0.748		0.723		0.793
ตัวแปร	ENG1	ENG2		ENG3	JS1	JS2	JP1	JP2		JP3		JP4
ความเที่ยง												
(R2)	0.821	0.704		0.735	0.539	0.848	0.695	0.524		0.744		0.651
สมการโครงสร้าง												
ของตัวแปร		SE		ENG		JS		JP				
R SQUARE		0.285		0.520		0.898		0.691				

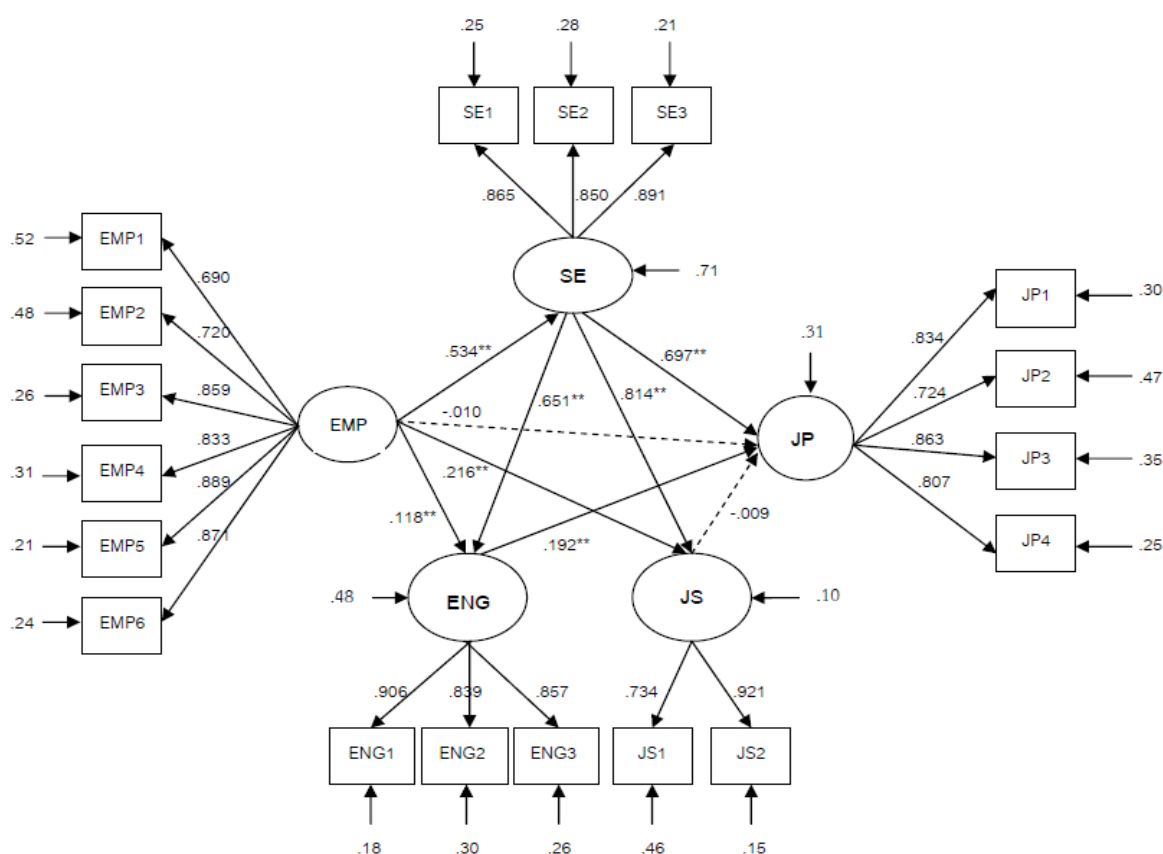
เมทริกซ์สหสัมพันธ์

ระหว่างตัวแปร	SE	ENG	JS	JP	EMP
SE	1.000				
ENG	0.714	1.000			
JS	0.930	0.683	1.000		
JP	0.820	0.679	0.763	1.000	
EMP	0.534	0.466	0.651	0.446	1.000

หมายเหตุ: พฤติกรรมการนำแบบให้พลัง (EMP), ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน (SE), ความยึดมั่นในงาน (ENG), ความพึงพอใจในงาน (JS) และผลการปฏิบัติงานของครู (JP), อิทธิพลรวม (TE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลทางตรง (DE) *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)
ตัวเลขทึบ คือ ค่าอิทธิพลในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน และตัวเลขในวงเล็บคือความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของโมเดลผลการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปร	SE			ENG			JS			JP		
ตัวแปรเหตุ	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE



Chi-square= 87.134, df=70, p= .080, GFI= .990, AGFI= .975, RMR= .008, RMSEA= .016

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) เส้นประ คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพที่ 4.1 โมเดลผลการปฏิบัติงานของครู

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานของครูด้วยเอกสาร งานวิจัยและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดการชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ Medley & Shannon (1994 อ้างถึงใน Hanif, 2004) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นทิศทางของพฤติกรรมของครูในกระบวนการสอน และ Obilade (1999) อธิบายว่า

ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นหน้าที่ที่แสดงออกโดยครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในคาบเรียนในระบบโรงเรียนในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอนและงานอื่นๆที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงงานอื่นๆ (2551) ที่ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่า หมายถึงบทบาทภาระหน้าที่ของครูผู้สอนตามมาตรฐานตำแหน่งหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การปฏิบัติงานวิชาการ การพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ การประสานผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้อง การบริการสังคมด้านวิชาการ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานที่สังเคราะห์มานี้มีความครอบคลุมและสะท้อนความหมายของผลการปฏิบัติงานของครูได้เป็นอย่างดี

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และผลการวิจัยยังพบว่าพฤติกรรมกรรมการนำแบบให้พลังมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยส่งผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน สามารถอธิบายด้วยทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์การของ Kanter (Kanter's theory of power structure) อันเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการให้พลังกับผู้ปฏิบัติงานที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลมีอำนาจมากพอจะสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการและสามารถให้พลังกับบุคคลอื่นในองค์การทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อลูกจ้างได้รับพลังในการทำงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเป็นรายบุคคล ได้แก่ การเพิ่มความเชื่อในความเชื่อในประสิทธิภาพของตน (increased self efficacy) การมีแรงจูงใจที่สูงขึ้น (high motivation) การเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (increased organizational commitment) และการเพิ่มความพึงพอใจในงาน (increased job satisfaction) รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ (motivation's theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) ที่อธิบายว่ามนุษย์ล้วนมีความต้องการในด้านต่างๆ เช่น ความรู้สึกผูกพันใน การทำงาน ความรู้สึกพอใจ มีความสุขในสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้เป็นแรงผลักดัน เราให้ครูเกิดความพยายาม (effort) และแสดงพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงาน (performance) ออกมา ซึ่งสามารถนำมาอธิบายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้เป็นอย่างดี แสดงว่าครูที่ได้รับพฤติกรรมกรรมการนำแบบให้พลังจากผู้บริหาร ที่มีความเป็นตัวแทน เป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีการแบ่งปันประสบการณ์ พัฒนาทักษะการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และรู้จักสอนงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นสาเหตุให้มีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองมากขึ้น และการมีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองมากขึ้นนั้นส่งผลให้ครูมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vecchio et al. (2010) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบให้พลัง ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานโดยการตรวจสอบความเป็นตัวแปรส่งผ่านของการต่อต้าน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($x^2=172.60$, $df=142$, $p=.012$; $RMSEA=.040$, $NFI=0.985$, $IFI=0.997$, และ $TLI= 0.997$) นั่นคือพฤติกรรมผู้นำแบบให้พลังมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานที่สูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Ahearne, Mathieu & Rapp (2005) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำแบบให้พลังที่มีต่อความพึงพอใจของลูกจ้างและผลของการปฏิบัติงาน โดยมีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเองและการปรับตัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน ร่วมกับการศึกษาปฏิสัมพันธ์ (interactive) และความพร้อมของพลัง (empowerment readiness) พบว่าโมเดลที่ศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พฤติกรรม

ผู้นำแบบให้พลังมีอิทธิพลต่อความเชื่อในประสิทธิภาพของตนและการปรับตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ผู้ที่มีความเชื่อในประสิทธิภาพของตนยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การจะพัฒนาผลการปฏิบัติงานของครูนั้นควรต้องพัฒนาให้ครูเกิดความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการได้รับการนำแบบให้พลังจากผู้บริการล้น แต่เป็นสิ่งกระตุ้นครู เริ่มจากผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของการนำแบบให้พลังแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น ตัวแปรที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเอง ความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อไปถึงผลการปฏิบัติงานของครู โดยการเป็นตัวแทน ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งปันอำนาจที่มี เป็นตัวแทนของหัวหน้างานที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ ต้องสนับสนุนให้ครูมีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานของตนให้ครูสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง ส่งเสริมผู้สอนให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนผู้สอนให้การจัดการกับความเสี่ยง ให้แนวคิดใหม่ๆ ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ แก้ไขข้อผิดพลาด ตลอดจนให้โอกาสในการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ชนาธิป ทั้ยแป. (2551). การพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: การประยุกต์ใช้การประเมินที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Ahearne, M., Mathieu, J & Rapp, A. (2005). *To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behaviors on customer satisfaction and performance.* Journal of Applied Psychology, Vol. 90(5): 945–955

Akiri, A. A. & Ugborugbo, N. M. (2009). Teachers' effectiveness and students' academic performance in Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria. *Stud Home Comm Sci.* 3 (2): 107-113

Bakker, A.B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.

Borgogni, L., Russo, S. D., Petitta, L. & Vecchione, M. (2010). *Predicting Job Satisfaction and Job Performance in a Privatized Organization.* International Public Management Journal 13 (3): 275-296.

- Darling-Hammond, L. (2000). Teacher quality and student achievement: A review of state policy evidence. *Education Policy Analysis Archives*. 8(1): 1-44.
- Dworkin, A. G., Saha, L. J., & Hill, A. N. (2003). Teacher burnout and perceptions of a democratic school environment. *International Education Journal*. 4 (2): 108-120.
- Eberts, R., Hollenbeck, K., & Stone, J. (2002). Teacher performance incentives and student outcomes. *The Journal of Human Resources*. 37 (4): 913-927.
- Hanif, R. (2004). *Teacher stress, job performance and self efficacy of woman school teachers*. Doctor of Philosophy Dissertation. Quaid-i-Azam University, Islamabad.
- Hargreaves, A. & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Hulpia, H., & Devos, G. (2010). How distributed leadership can make a difference in teachers' organizational commitment? A qualitative study. *TEACHING AND TEACHER EDUCATION*, 26(3), 565–575.
- Laschinger, H .. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment innursing: A review of studies testing Kanter's theory of structural power inorganizations. *Nursing Administration Quarterly*, 20(2), 25-41.
- Obilade, S. O. (1999). *Leadership qualities and styles as they relate to instructional productivity*. The Manager Ibadan: Department of Educational Management, University of Ibadan: 25-32.
- Olayiwola, I. O. (2011a). Self-efficacy as predictor of job performance of public secondary school teachers in Osun State. *IFE Psychologia : An International Journal*. 19(1): 441-455.
- Olayiwola, I. O. (2011b). Intrinsic motivation, job satisfaction and self efficacy as predictors of job performance of industrial workers in Ijebu zone of Osun State. *The Journal of International Social Research*. 4 (17): 569-577.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well being and performance in opposite direction?. *Industrial Health* 50: 316-321.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E. & Pearce, C. L. (2010). *Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure*. *The Leadership Quarterly* 21: 530–542